



**PROGRAMA ASISTENCIA**  
— TÉCNICA TERRITORIAL —



**MINTRABAJO**



**TODOS POR UN  
NUEVO PAÍS**

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, **Responsabilidad de Todos.**



Política Pública  
de Empleo



Trabajo Decente



Gobernanza

**Territorial**  
para el empleo



# **INFORME RESULTADOS PARA MAPEO DE ACTORES LOCALES Y ESPACIOS DE DISCUSIÓN A NIVEL TERRITORIAL EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE**

**DEPARTAMENTO CUNDINAMARCA**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ASISTENCIA TÉCNICA TERRITORIAL  
-GIATT-**

**CARLOS ARTURO SANDOVAL**

**NOVIEMBRE 2016**

## 1. ESPACIO DE DISCUSIÓN

### 1.1 Actividades desarrolladas

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Pablo Edgar Pinto (Director Territorial de Cundinamarca - Ministerio del Trabajo)	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Juan Carlos Tafur (Secretario Técnico Subcomisión de Concertación de políticas salariales y laborales).	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Crescencio Martinez (Secretaría Competitividad y Desarrollo Económico – Gobernación Cundinamarca).	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – Ormet Cundinamarca
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a William Prieto (Entidad operadora Ormet Cundinamarca).	Identificación de actores y características de Ormet Cundinamarca

### 1.2 Espacios de discusión priorizados

Nombre del espacio identificado	Espacios priorizados para realizar entrevista (marque x)	Actores consultados (Nombre / Entidad)
Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca	X	Pablo Edgar Pinto (Director Territorial de Cundinamarca) Juan Carlos Tafur (Secretario Técnico). Crescencio Martinez (Secretaría Competitividad y Desarrollo Económico – Gobernación Cundinamarca).

Ormet Cundinamarca	X	Crescencio Martínez (Secretaría Competitividad y Desarrollo Económico – Gobernación Cundinamarca). William Prieto (Entidad operadora Ormet)
Comisión Regional de Competitividad		

### 1.3 Análisis espacio de discusión

<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Subcomisión Departamental de Concertación de Política Salarial y Laboral de Cundinamarca	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Ministerio del Trabajo
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>  <b>Describir:</b> Se realizan sesiones de trabajo mensualmente.
<b>NORMATIVIDAD</b>	(1991) Constitución política de Colombia (Art. 56) (1996) Ley 278 de 1996 (Art. 10)
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Fomentar las buenas relaciones entre trabajadores y empleadores, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Políticas salariales y laborales, Dialogo social para la solución de conflictos laborales, Coordinación de actividades para promover el trabajo decente (formalización laboral).
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Participan: Ministerio del Trabajo; Gobernación Cundinamarca; SENA Regional Cundinamarca; Confederación general del Trabajo- CGT; Confederación de Trabajadores de Colombia -CTC-; Confederación General del Trabajo -CGT-; Asociación Colombiana de Exportadores de Flores -Asocolfores-; Federación Nacional de Comerciantes -FENALCO-; Asociación Nacional de Empresarios -ANDI-; Asociación Colombiana de Pequeños Productores -Acopi-; Caja de compensación familiar -CAFAM; Caja de compensación familiar Colsubsidio; Caja de compensación familiar Compensar.  En general existe participación de las entidades.
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Gestión de la Ordenanza 0274 de 2015 “Política de trabajo decente para el departamento de Cundinamarca y otras disposiciones”  En el año 2015 se acompañaron sesiones de trabajo en el marco del Ormet para la formulación de recomendaciones al gobierno territorial 2016 – 2020 en torno a promoción del trabajo decente.  En el año 2016 articuladamente con el Ministerio del Trabajo se acompañó la formulación del Plan de desarrollo departamental.

	Articulación de entidades para la implementación de lineamientos de trabajo decente incluidos en plan de desarrollo departamental.			
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	<p>Promover una mayor participación de las entidades involucradas.</p> <p>Articular los planes de acción de las diferentes entidades para el logro de objetivos concretos.</p> <p>Mejorar las fuentes de financiación de las actividades que realiza.</p>			
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	<p>Gestión de la Ordenanza 0274 de 2015 “Política de trabajo decente para el departamento de Cundinamarca y otras disposiciones”</p> <p>Acompañamiento en la recopilación de insumos de información del documento (2015) Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016 – 2019”.</p> <p>En el año 2016 articuladamente con el Ministerio del Trabajo se acompañó la formulación del Plan de desarrollo departamental.</p>			
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b> <i>-Políticas del sector</i> <i>-Acuerdos/Ordenanzas</i> <i>-Planes/estudios e investigaciones</i> <i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i>	<p>Ordenanza 0274 de 2015 “Política de trabajo decente para el departamento de Cundinamarca y otras disposiciones”</p> <p>Acompañamiento en la recopilación de insumos de información del documento (2015) Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016 – 2019”.</p> <p>(2016) Pacto por la erradicación del trabajo infantil en el departamento de Cundinamarca.</p>			
<b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
<b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b>	<b>X</b>			

### MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presencia y participación de entidades clave del departamento del tripartismo (Gobierno, Gremios y Trabajadores)</li> <li>2. Capacidad de gestión al interior de la Subcomisión para el desarrollo de actividades para el trabajo decente.</li> </ol>	<p><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La transición en la Secretaría técnica genera interrupciones en las dinámicas del proceso.</li> <li>2. Duplicidad de actores en las Subcomisiones de Bogotá y Cundinamarca que genera cruces en agendas.</li> <li>3. Centralización de las actividades en la ciudad de Bogotá, que dificulta la presencia en región.</li> </ol>
<p><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ordenanza que permite marco institucional para el desarrollo de actividades.</li> <li>2. Acompañamiento de entidades del nivel nacional como el Ministerio del trabajo para el fortalecimiento técnico.</li> </ol>	<p><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>Definir acciones atractivas para las entidades y que los incentiven a involucrarse al ejercicio.</p>	<p><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>Ampliar la asistencia técnica del nivel central del Ministerio del trabajo a todos los actores de la Subcomisión que permita estandarizar conocimiento entre los participantes.</p> <p>Programar sesiones de trabajo de manera articulada con diferentes instituciones para hacer presencia institucional en región.</p>
<p><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Debilidad en fuente de financiación para el desarrollo de actividades en el marco de la Subcomisión.</li> </ol>	<p><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>Definir prioridades para la siguiente vigencia y articular los planes de acción de las diferentes entidades para facilitar el cumplimiento de logros y la financiación de actividades.</p>	<p><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>Fortalecer técnicamente la Secretaría técnica para mejorar los aspectos en los que se han encontrado dificultades dándoles continuidad a los procesos que se adelantan en la Subcomisión</p>

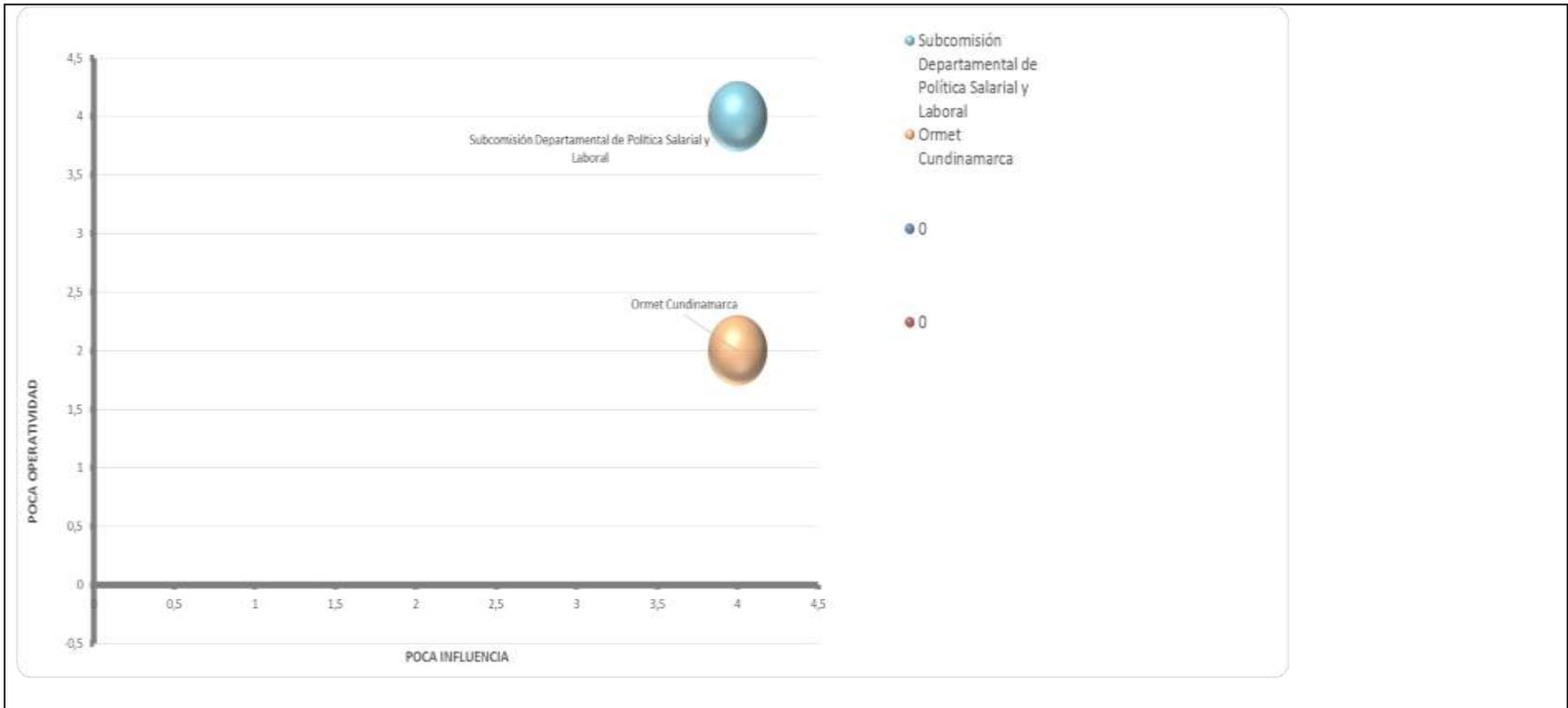
<b>NOMBRE DEL ESPACIO:</b> Ormet Cundinamarca	
<b>ENTIDAD QUE EJERCE SECRETARIA TÉCNICA O LIDERAZGO DEL ESPACIO</b>	Universidad Católica de Colombia – Gobernación de Cundinamarca
<b>¿ACTIVO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?</b>	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> <b>Describir:</b> Se realizan sesiones de trabajo trimestralmente.
<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>Decreto No. 1444 de 2014</b>
<b>OBJETIVO DEL ESPACIO</b>	Conformar una unidad técnica dedicada a la consecución de información, análisis, monitoreo y prospectiva de las temáticas que caracterizan el mercado de trabajo del departamento, en un espacio interinstitucional
<b><i>Profundizar según entrevista realizada al líder del espacio de discusión</i></b>	
<b>Principales temáticas tratadas en el marco del espacio de discusión</b>	Estudios e investigaciones sobre mercado de trabajo y temáticas relacionadas con trabajo decente
<b>¿Qué actores participan? ¿Cuáles lo hacen permanente?</b>	Ministerio del Trabajo, Universidad Católica, Alcaldía de Sopó, Cámaras de Comercio de Facatativá y Girardot; Asocolflores, Fenalco y Acopi, Centrales Obreras CUT y CGT; Cajas de Compensación Familiar Colsubsidio, Cafam y Compensar, Sena Regional Cundinamarca y Gobernación de Cundinamarca
<b>¿Cuáles han sido los principales logros obtenidos?</b>	Se han realizado estudios de perfiles ocupacionales para municipios de la Provincia de Sabana Centro
<b>¿Qué necesita el espacio para desarrollar mejor su gestión?</b>	Promover una mayor participación de las entidades involucradas. Articular los planes de acción de las diferentes entidades para el logro de objetivos concretos. Mejorar las fuentes de financiación de las actividades que realiza.
<b>¿Se ha participado en el acompañamiento a instancias de política pública? Describa.</b>	Acompañamiento en la recopilación de insumos de información del documento (2015) Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016 – 2019”.
<b>¿Existen aportes del espacio de discusión en relación a los siguientes ítems? describa:</b>  -Políticas del sector	(2015) Estudio de perfiles ocupacionales para municipios de Sabana Centro (Tocancipá, Sopo y Cota).  (2015) Informes de coyuntura.

<p><i>-Acuerdos/Ordenanzas</i></p> <p><i>-Planes/estudios e investigaciones</i></p> <p><i>-Programas y proyectos relacionados con el trabajo decente</i></p>	<p>Acompañamiento en la recopilación de insumos de información del documento (2015) Recomendaciones para la promoción del empleo en el marco del trabajo decente a entes territoriales 2016 – 2019”.</p>			
<p><b>DE ACUERDO CON LOS RESULTADOS DE INSTRUMENTO “ANÁLISIS ED”:</b></p>	<p><b>A</b></p>	<p><b>B</b></p>	<p><b>C</b></p>	<p><b>D</b></p>
<p><b>CUADRANTE EN EL QUE SE UBICA (marcar x)</b></p>	<p><b>X</b></p>			

### MATRIZ DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES, AMENAZAS – FODA

<p style="text-align: center;"><b>Factores internos</b></p> <p><b>Factores externos</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>FORTALEZAS (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presencia y participación de entidades clave del departamento y de la provincia de Sabana Centro (una de las de mayor dinamismo)</li> <li>2. Una entidad coordinadora (Universidad Católica) con un fortaleza técnica importante.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>DEBILIDADES (INTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dificultad en la identificación y aprovechamiento de fuentes de financiación.</li> <li>2. Concentración de responsabilidad del Ormet en la entidad operadora y Gobernación de Cundinamarca.</li> <li>3. Centralización de las actividades en Bogotá y Sabana Centro, que dificulta presencia en región.</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>OPORTUNIDADES (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inclusión de programa y meta en Plan de desarrollo departamental para el fortalecimiento del Ormet. .</li> <li>2. Acompañamiento de entidades del nivel nacional como el Ministerio del trabajo para el fortalecimiento técnico y financiero.</li> <li>3. Disposición de entidades externas el Ormet de apoyar la realización de estudios de mercado de trabajo</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>POTENCIALIDADES F-O (Estrategias Max-Max)</b></p> <p>Desarrollar propuestas de estudios pertinentes para el departamento aprovechando la fortaleza técnica de la entidad operadora que permitan mejorar su desempeño financiero y brindar información para toma de decisiones</p>	<p style="text-align: center;"><b>DESAFÍOS D-O (Estrategias Min- Max)</b></p> <p>Desarrollar propuestas de estudios pertinentes para provincias de la periferia de Cundinamarca (o diferente Sabana Centro).</p> <p>Gestionar ante entidades interesadas diferentes tipos de apoyo (logístico, personal, financiero, información) para el fortalecimiento del Ormet.</p>
<p style="text-align: center;"><b>AMENAZAS (EXTERNAS)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La existencia de diferentes espacios de discusión a los que asisten generalmente los mismos representantes de las entidades, que dificulta la gestión por participar en las mismas reuniones.</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>RIESGOS F-A (Estrategias Max-Min)</b></p> <p>Vincular a otros actores del departamento, principalmente, entidades relevantes en provincias de Cundinamarca diferentes a Sabana Centro.</p>	<p style="text-align: center;"><b>LIMITACIONES D-A (Estrategias Min-Min)</b></p> <p>Compartir y difundir información existente a las diferentes entidades que resalte la importancia de contar con el Ormet en el departamento</p>

- Anexe la gráfica de evaluación de espacios de discusión “Plano cartesiano”. Que se encuentra en el archivo “Análisis ED”, en la pestaña “ED clave”.



## 2. MAPA DE ACTORES

### 2.1 Actividades desarrolladas para la implementación del mapeo

Fecha	TIPO DE ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD	LOGROS
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Pablo Edgar Pinto (Director Territorial de Cundinamarca)	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Juan Carlos Tafur (Secretario Técnico Subcomisión de Concertación de políticas salariales y laborales).	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a Crescencio Martinez (Secretaría Competitividad y Desarrollo Económico – Gobernación Cundinamarca).	Identificación de actores y características de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales – Ormet Cundinamarca
Diferentes sesiones	Entrevista	Entrevista a William Prieto (Entidad operadora Ormet Cundinamarca).	Identificación de actores y características de Ormet Cundinamarca

### 2.2 Resultados MAC

De acuerdo a la clasificación propuesta en la Matriz MAC (fila D) ¿cómo está compuesta la participación por grupo de actores?

Tipo de actor	Número total
Gobierno	4
Entidad Privada	5

Gremio	4
Academia	2
Cooperación Internacional	1
Organización civil y/o sin ánimo de lucro	6
<b>Total actores</b>	<b>22</b>

- ¿Cuáles actores clave considera usted hicieron falta en el análisis por su inasistencia en los espacios de discusión?  
Cámara de Comercio de Bogotá –CCB-; Cámara de Comercio de Facatativá y Cámara de Comercio de Girardot; Colpensiones Regional Cundinamarca.
- ¿Qué estrategias de mantenimiento de actores, propondría para que los actores desarrollen mejor su actividad?
  - Socializar el objetivo y la importancia de los espacios de discusión.
  - Identificar los intereses de las entidades y definir acciones orientadas al cumplimiento de la misión del espacio de discusión, pero que paralelamente, aporte al cumplimiento de metas misionales de cada entidad.
  - Definir acciones a corto plazo (victorias tempranas) que incentiven a las entidades a participar.

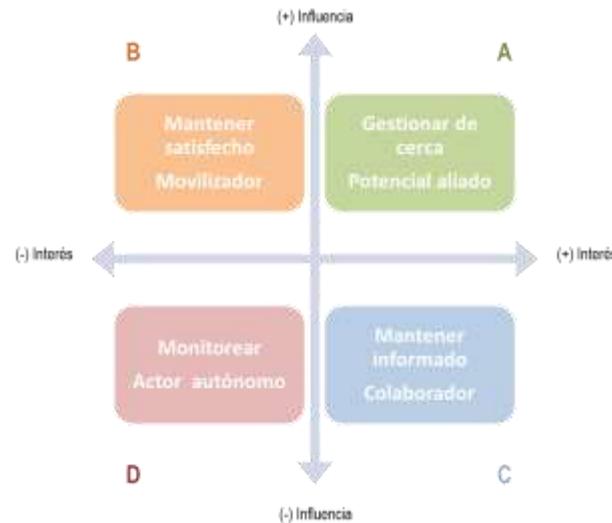
## 2.3 Análisis mapeo de actores

- Anexe la gráfica del mapeo de actores clave MAC, archivo Excel "MATRIZ MAC" pestaña "Mapeo act. locales-empleo"



## 2.4 Análisis gráfico y estratégico (Matriz interés/influencia)

A partir de los resultados obtenidos en el mapa de actores y la información obtenida en la implementación de la herramienta, realice un análisis estratégico que permita caracterizar la situación y plantear estrategias para lograr una mayor capacidad de agencia y promoción en las temáticas de trabajo decente (**Se requiere información clara, concisa y argumentada**).



### Potencial aliado (Alta Influencia / Alto interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Entidades que cuentan con funcionarios comprometidos con sus entidades y el departamento.

Estrategias para vincularlos de manera efectiva y bajo qué condiciones se debe lograr implicar como promotores de las iniciativas a favor del trabajo decente en el nivel territorial.

- Definir acciones a corto plazo (victorias tempranas) que incentiven a las entidades a participar.

### Movilizador (alta influencia / bajo interés):

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

**NOTA:** No se identificó para el departamento.

¿Cuál puede ser el mejor mecanismo de comunicación y acercamiento efectivo para mantener a estos actores como aliados potenciales?

**Colaborador (baja influencia / alto interés):**

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

Entidades que cuentan con funcionarios comprometidos con sus entidades y el departamento pero que sin embargo pertenecen a entidades que actualmente no tienen una alta incidencia a nivel departamental.

¿Qué roles clave pueden tener para mantener su activa participación?

Seguir haciendo participe a los representantes de estas entidades en las actividades que se adelanten.

**Actor autónomo (baja influencia / bajo interés):**

¿Qué características generales tiene este grupo de actores?

**NOTA:** No se identificó para el departamento.

¿Qué roles clave pueden tener para mantener su activa participación?

**OBSERVACIONES ADICIONALES**